Label Egalité



Ministère délégué
à la Cohésion sociale
et à la Parité

Pour l'égalité professionnelle,
la France des entreprises s'engage !



Pourquoi un Label Egalité

Par

Catherine VAUTRIN
Ministre déléguée
à la Cohésion Sociale
et à la Parité





**Il est loin le temps où le travail des femmes n'était qu'une force d'appoint.
Aujourd'hui, les femmes, autant que les hommes, sont des actrices essentielles de notre économie.
Plus personne ne remet en cause leurs compétences, leur capacité d'innovation et de création.
Et pourtant, malgré les progrès constatés, l'égalité entre les hommes et les femmes est loin d'être une réalité, tant sur le plan des salaires que des évolutions de carrière.**

Je suis aujourd'hui une responsable politique. Mais pendant plus de dix ans, j'ai connu le monde de l'entreprise.
Je m'y suis pleinement épanouie. Cette expérience m'a aussi montré les codes d'un monde encore largement fait par et pour les hommes.

Je sais par exemple qu'aujourd'hui encore, la maternité est trop souvent considérée comme un réel handicap, en termes d'embauche comme de progression de carrière. Chaque femme doit pouvoir être mère, sans que cela ne la prive d'une légitime ambition professionnelle.

Les entreprises, les collectivités et les associations qui décident de faire de l'égalité entre les hommes et les femmes une priorité font preuve d'une réelle modernité. Car promouvoir l'égalité, c'est se recentrer sur le facteur humain, c'est chercher de nouvelles formes d'organisation sociale bénéfiques pour tous, pour les femmes comme pour les hommes.

C'est le sens de la concertation approfondie menée avec les entreprises et les partenaires sociaux sous l'égide de mon ministère.
C'est aussi l'esprit de cet engagement pris par les partenaires sociaux, dans l'accord national interprofessionnel en mars 2004, signé à l'unanimité, visant à lutter prioritairement contre toutes les formes de stéréotypes qui fondent les discriminations auxquelles nous devons faire face.

Le «Label égalité» est un outil d'émulation, parce qu'il met en valeur des pratiques exemplaires auxquelles seront sensibles les salariés comme les consommateurs ; un outil de progrès parce qu'il témoigne d'un engagement en faveur de l'égalité professionnelle ; un outil d'accompagnement, parce qu'il complète la loi et le dialogue social.

Je vous propose de faire de ce label l'un des emblèmes d'un nouveau modèle social. Et l'intérêt qu'il suscite dans plusieurs pays de l'Union Européenne me conforte dans ma volonté de le promouvoir dans notre pays, mais aussi au-delà de nos frontières, pour que la liste des entreprises pionnières déjà labellisées ne cesse, mois après mois, de s'allonger, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives aux femmes.

Label *Egalité*

Un nouvel outil d'image et d'émulation



**Le label égalité répond aux attentes du monde économique.
Parce que la promotion de l'égalité professionnelle s'inscrit parmi
les grands chantiers de l'Union européenne,
la France s'engage dès aujourd'hui !**

Le label égalité, c'est avant tout une volonté politique forte : celle de valoriser l'égalité et la mixité professionnelles au cœur de l'entreprise comme de l'administration. Inscrit depuis mars 2004 dans la Charte pour l'égalité entre les hommes et les femmes, ce label est la marque distinctive qui reconnaît les entreprises, les associations et les administrations engagées résolument sur la voie de l'égalité professionnelle.

Le label égalité, c'est la manifestation d'une réussite, celle d'un dialogue abouti entre l'Etat et les partenaires sociaux. C'est une démarche complémentaire de celle engagée par les organisations patronales et syndicales dans leur accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, signé à l'unanimité.

Le label égalité, c'est une procédure simple et rigoureuse. Instruit par un organisme dont le sérieux est internationalement reconnu, AFAQ AFNOR certifications, le dossier de labellisation présente la politique d'égalité professionnelle menée par le candidat. Une commission composée des partenaires sociaux et de représentants de l'Etat rend un avis permettant à AFAQ AFNOR certifications de prendre la décision de labellisation.

Le label égalité, c'est enfin une évaluation régulière pour un processus d'amélioration continue. Délivré pour une durée de trois ans, ce label implique un contrôle intermédiaire à 18 mois afin de vérifier que son détenteur continue de satisfaire aux critères de labellisation souhaités.

Label égalité, la marque des entreprises de demain !





La procédure de labellisation se déroule en trois étapes.

1ère étape : le dépôt de candidature

Le candidat a la possibilité de télécharger le dossier de candidature sur le site du ministère délégué à la Cohésion sociale et à la Parité (www.femmes-egalite.gouv.fr) ou sur le site AFAQ AFNOR certifications (www.afaq.org). Sur simple demande, une version papier pourra être transmise.

Ce dossier comprend notamment un questionnaire relatif aux différents critères prévus par le cahier des charges.
Dûment complété et soumis à l'avis consultatif de la commission égalité professionnelle constituée au sein de l'entreprise, ou à défaut des représentants élus du personnel, il est ensuite adressé à AFAQ AFNOR certifications, accompagné d'une lettre d'engagement.

A partir du jour de l'accusé de réception du dossier de candidature, AFAQ AFNOR certifications dispose d'un délai de 6 mois pour procéder à l'instruction du dossier et à la prise de décision de labellisation.

2e étape : l'instruction du dossier de candidature.

Un premier examen du dossier de candidature est effectué par AFAQ AFNOR certifications afin de vérifier la conformité des informations et des pièces au cahier des charges. En cas de dossier incomplet, le demandeur en est informé dans un délai maximum de trois mois après réception du dossier et se verra réclamer les compléments d'informations et/ou les pièces nécessaires.

L'instruction a pour but d'apprécier la prise en compte par le candidat des éléments de la démarche à travers l'examen de la conformité au cahier des charges de labellisation. L'instruction du dossier se déroule en deux temps :
> l'organisme de labellisation procède, par voie d'audit, à l'analyse du dossier de candidature ;
> après analyse des documents, l'auditeur rédige un rapport d'instruction. Il peut organiser une audition du candidat.

Le rapport d'instruction est alors soumis à la commission de labellisation.

3e étape : la décision de labellisation.

La commission de labellisation comprend cinq représentants de l'Etat, cinq représentants des syndicats de salariés représentatifs et cinq représentants des organisations patronales. Elle respecte, dans sa composition, l'équilibre entre les hommes et les femmes.
Sur la base du rapport d'instruction, elle rend un avis à la majorité. Cet avis permet à AFAQ AFNOR certifications de prendre la décision de labellisation. Le titulaire de la labellisation peut, dès lors, dans des conditions définies, utiliser le label égalité pendant une durée de trois ans.





Le cahier des charges du «label égalité» comprend une vingtaine de critères qui s'articulent autour de trois champs.

Le premier champ est relatif aux actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle.

Ces actions sont évaluées en tenant compte :
> de l'information et de la sensibilisation à la mixité et à l'égalité des dirigeants, des salariés ainsi que de leurs représentants ;
> des opérations de communication interne, adaptées à la taille de l'entreprise, pour promouvoir la mixité et l'égalité ;
> de la signature d'un accord d'entreprise dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Le deuxième champ est centré sur la gestion des ressources humaines et le management.

Il s'apprécie au regard :
> des actions menées pour renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue ;
> de l'analyse des indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise, afin d'établir des objectifs de progression ;
> de la politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique).

Le troisième champ correspond à la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Les actions de l'entreprise permettant une articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale sont évaluées, et plus particulièrement :
> l'aménagement des horaires ;
> l'organisation et les conditions de travail ;
> les modalités de départ et de retour de congés de maternité et/ou parentaux,
afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière.

Label égalité, la marque des entreprises de demain



MINISTÈRE DÉLÉGUÉ À LA COHÉSION SOCIALE ET À LA PARITÉ

101, rue de Grenelle, 75007 Paris - Tél : 01 55 55 10 10
www.femmes-egalite.gouv.fr